

NOBELPREISTRÄGERTAGUNG LINDAU



Auftakt zum wissenschaftlichen Programm: In der ersten Podiumsdiskussion erörterten Nobelpreisträgerinnen und -träger sowie Nachwuchsforschende aktuelle Fragen zu Diversität in der Wissenschaft.

Foto Christian Flemming

Wissenschaft braucht Vielfalt

Wer die Inselhalle in Lindau betritt, bekommt einen Eindruck davon, wie Vielfalt in der Wissenschaft aussehen kann. Nobelpreisträgerinnen und -träger aus aller Welt treffen sich hier mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs aus rund 90 Ländern. Ihr Thema zum Auftakt: Diversität. Ob es gelingt, allen mit Potential eine Chance zu geben und Minderheiten zu integrieren, ist über die Genderfrage hinaus auch für die Zukunft des Wissenschaftsstandorts Deutschland entscheidend. *Von Jutta Witte*

Geschlecht, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Alter, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung: „Wir brauchen mehr Diversität“, betont Kuratoriumspräsidentin Bettina Gräfin Bernadotte af Wisborg zu Beginn der 72. Nobelpreisträgertagung in Lindau. Sie ist überzeugt, dass mehr Vielfalt hilft, die großen Ziele des Treffens „Bilden. Inspirieren. Verbinden“ zu erreichen. Auch die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Bettina Stark-Watzinger, hebt in ihrem Grußwort hervor: „Spitzenforschung lebt vom Austausch über Grenzen und Generationen hinweg“.

Eine von fünf „Laureatinnen“, die an den Bodensee gekommen ist, ist Christiane Nüsslein-Volhard. Im Laufe ihrer langen Karriere war sie oft „die Erste oder Einzige“ – ob als studentische Hilfskraft im Anorganik-Praktikum oder als Direktorin eines Max-Planck-Instituts. Und als sie schließlich 1995 den Medizin-Nobelpreis für ihre wegweisende Forschung in der Embryonalentwicklung erhält, werden die Menschen hierzulande vor allem aufmerksam, weil sie die erste deutsche Frau überhaupt ist, die mit dem renommiertesten aller Wissenschaftspreise ausgezeichnet wird: „Als ich den Nobelpreis bekam, war eigentlich der wichtigste Aspekt, dass ich gezeigt habe, dass das auch eine Frau kann“, erinnert sie sich.

Frauen sichtbar machen

Die 80-Jährige hat viel Anerkennung bekommen, aber auch erlebt, wie schwer es ist, immer die Ausnahme zu sein. „Man ist als Frau früher häufig gestolpert. Man musste sich sehr durchboxen“, sagt sie. Hat sich die Situation in der deutschen Wissenschaftsszene inzwischen verändert? Nüsslein-Volhard beobachtet zwar auch heute noch teils mit Sorge, wie hart es ist, sich in der Spitzenforschung zu behaupten. Deswegen unterstützt sie Wissenschaftlerinnen mit Kindern im Rahmen einer eigenen Stiftung. Sie findet aber auch:

„Wir sind einen großen Schritt weitergekommen.“

Tatsächlich: Im Wintersemester 2021/22 lag der Frauenanteil der Neuimmatrikulierten laut Statistischem Bundesamt (Destatis) bei 52 Prozent. Mit 53 Prozent hatten Frauen im Prüfungsjahr 2021 auch bei den Abschlüssen vor der Dissertation die Nase vorn. Im gleichen Jahr waren es 46 Prozent Frauen, die ihre Promotion, und 34 Prozent, die ihre Habilitation abschlossen. Bei den hauptamtlichen Professuren stieg der Frauenanteil zwischen 2011 und 2021 von 20 auf 27 Prozent. Nach oben wird die Luft also dünner. Bettina Stark-Watzinger möchte sich damit nicht zufriedengeben. Sie möchte Frauen mit ihren Verdiensten und ihren Innovationspotentialen sichtbarer machen.

Denn um verkrustete Strukturen im Wissenschaftssystem aufzubrechen – hier sind sich alle einig – braucht es, egal auf welcher Ebene, eine „kritische Masse“, also Frauen, die immer mehr Frauen dazuholen. Für mehr Diversität seien sie, sagt Stark-Watzinger, die Türöffnerinnen. Und „Diversity“ ist gefragt in der Wissenschaft. Dass exzellente Forschung die „Vielfalt der Perspektiven“ braucht, sagt nicht nur die Alexander von Humboldt-Stiftung. Auch die deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) betont, dass „Diversity Wissenschaft besser macht“. Inzwischen hat die DFG Gleichstellungs- und Diversitätsstandards auf den Weg gebracht – auch um den Wissenschaftsstandort Deutschland „international anschlussfähig zu halten“. Die Fachleute verweisen dabei unter anderem auf die internationalen Gutachtenden, die über die Frage mitentscheiden, ob eine Universität einen Exzellenzstatus bekommt oder behält. Diese erwarteten „eine adäquate Reflexion zu dem Thema“.

Minderheiten bilden eine Mehrheit

Auch Marwa Shumo ist überzeugt, dass ohne Diversität Wissenschaft, die immer transdisziplinärer wird, keine Zukunft

„Als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler interagieren wir die ganze Zeit. Und je mehr Menschen wir einbeziehen, desto mehr Perspektiven erhalten wir für die Probleme, die wir lösen wollen.“

Martin Chalfie,
Biologe und
Chemie-Nobelpreisträger

Austausch und Vernetzung: Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung, im Gespräch mit einem Teilnehmer.

Internationales Forum: In Lindau begegnen sich junge Nachwuchsforschende aus rund 90 Ländern.

Fotos Christian Flemming

hat. Die 38-jährige Biotechnologin hat die deutschen Hochschulen in den letzten elf Jahren gut kennengelernt. Köln, Bonn und Berlin waren ihre Stationen. „Ich fühlte mich immer in einem Umfeld mit großer Vielfalt willkommen, in dem ich nicht länger eine Minderheit war. Denn es gab dort viele Minderheiten, die zusammen eine Mehrheit bildeten.“ Shumo kennt jedoch auch das Gefühl, in einem eher traditionell aufgestellten Forschungsteam anders zu sein, weil alle anderen aus demselben Land kommen, dieselbe Sprache sprechen und an dieselbe Art der Zusammenarbeit gewöhnt sind. Man frage sich: „Bin ich nicht genug, nicht gleichwertig, nicht hinreichend selbstbewusst?“ Solche Selbstzweifel beobachtet auch Martin Chalfie an der Columbia University in New York. Für traditionell unterrepräsentierte Personen wie „People of Colour“ oder „LBGTQ+ People“ sei das Gefühl von Isolation auf dem Weg in die Forschung ein Hindernis.



Chalfie, der 2008 gemeinsam mit zwei weiteren Forschern den Nobelpreis in Chemie bekam, ist sich bewusst, dass auch ein solcher Erfolg das Ergebnis einer „Ko-Kreation“ ist. „Als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler interagieren wir die ganze Zeit. Und je mehr Menschen wir einbeziehen, desto mehr Perspektiven erhalten wir für die Probleme, die wir lösen wollen“, betont der 76-jährige. Aber bekommen auch alle die gleichen Chancen? Man habe bestimmte Gruppen vernachlässigt, räumt Chalfie ein. „Wir müssen mehr tun“. Wie man zum Beispiel bei der Bewertung wissenschaftlicher Publikationen, aber auch bei der Vorauswahl für Stipendien oder akademische Stellen Gleichberechtigung fördern und auch unbewussten Vorurteilen vorbeugen kann, zeigt für ihn ein Sinfonieorchester, das neue Mitglieder in „Blind Auditions“ auswählt. Dieser anonyme Ansatz werde nun auch im akademischen Umfeld angewandt. Das koste zwar mehr Zeit, ermögliche aber ein faires Verfahren. „In den Fällen, die ich kenne, haben diese Suchen zu vielfältigeren Gruppen von Kandidatinnen und Kandidaten geführt.“

Chalfie, der 2008 gemeinsam mit zwei weiteren Forschern den Nobelpreis in Chemie bekam, ist sich bewusst, dass auch ein solcher Erfolg das Ergebnis einer „Ko-Kreation“ ist. „Als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler interagieren wir die ganze Zeit. Und je mehr Menschen wir einbeziehen, desto mehr Perspektiven erhalten wir für die Probleme, die wir lösen wollen“, betont der 76-jährige. Aber bekommen auch alle die gleichen Chancen? Man habe bestimmte Gruppen vernachlässigt, räumt Chalfie ein. „Wir müssen mehr tun“. Wie man zum Beispiel bei der Bewertung wissenschaftlicher Publikationen, aber auch bei der Vorauswahl für Stipendien oder akademische Stellen Gleichberechtigung fördern und auch unbewussten Vorurteilen vorbeugen kann, zeigt für ihn ein Sinfonieorchester, das neue Mitglieder in „Blind Auditions“ auswählt. Dieser anonyme Ansatz werde nun auch im akademischen Umfeld angewandt. Das koste zwar mehr Zeit, ermögliche aber ein faires Verfahren. „In den Fällen, die ich kenne, haben diese Suchen zu vielfältigeren Gruppen von Kandidatinnen und Kandidaten geführt.“

Karrierewege sollen planbarer und transparenter werden

Diversität braucht also Standards und Vergleichbarkeit. Christiane Nüsslein-Volhard hält ein Tenure Track-Programm nach dem Vorbild US-amerikanischer Assistenzprofessuren für vielversprechend. Bund und Länder haben ein solches Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 2016 auf den Weg gebracht. Es soll dafür sorgen, dass der Karriereweg bis zur Lebenszeitprofessur planbarer und transparenter wird. Personalstrukturen sollen so nachhaltig verändert, die Vereinbarkeit von Privatleben und wissenschaftlicher Karriere verbes-

